

改定の背景

前回改定から約10年が経過しており、組織内外の環境は急速に変化している。

- ・ 少子高齢化に伴う人口減少の加速化や財政状況の厳しさ、住民ニーズの多様化などに直面している。
- ・ 組織の内部環境は、職員数の減少に伴う一人当たりの業務負担の増加や、中堅・若手職員の離職率上昇、組織体制の変化が生じている。



これらを踏まえ、行政課題に的確かつ柔軟に対応し、持続可能な地域社会の実現に向け、西条市総合計画や西条市DX推進戦略と連動した改定を目指す。

西条市総合計画

西条市人材育成・確保
基本方針

西条市DX推進戦略

改定のポイント

組織全体として新たな価値を創造できる職員の育成と職員が最大限に能力を発揮できる職場環境の整備に向けて4つの重点方針に沿って改定する。

【4つの重点方針】

1. 地域課題解決能力の向上

地域の実情を深く理解し、デジタル技術やデータを活用しながら自ら課題を定義・分析するとともに、課題解決に向けた戦略とプロセスを描き実行できる人材を育成する。

2. 組織の枠を超えた協働推進

市民・事業者・庁内他部局といった多様な主体と連携しながら組織の壁を超えた協働を促進するとともに、新たな価値を共創しながら柔軟かつ迅速に事業を推進できる人材を育成する。

3. チームによる目標達成力の向上

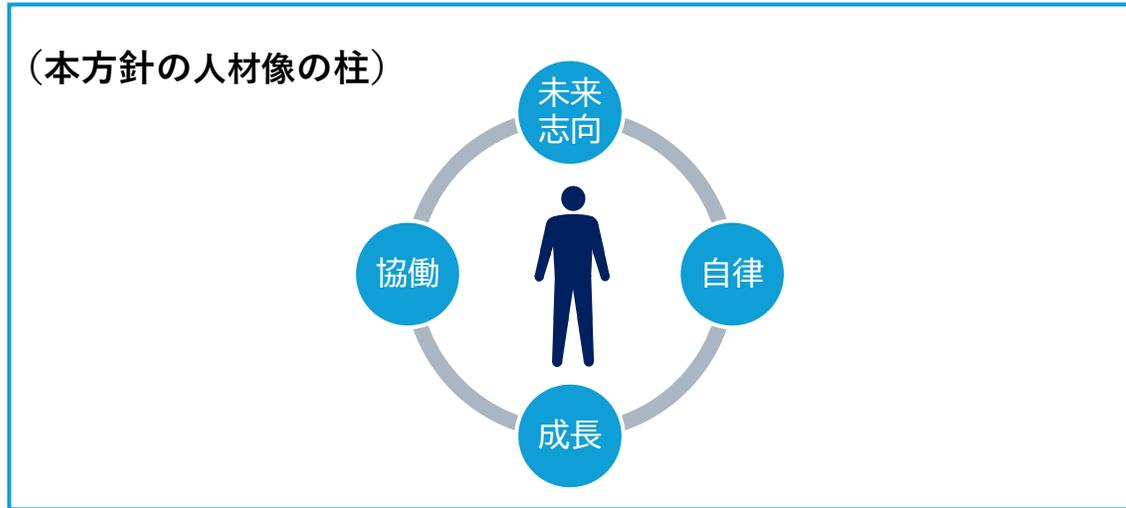
部や課、チームで目的や方針を共有し、実現に向けて改革マインドを持って実践と評価を繰り返すことによって、組織全体の目標達成力を高める職場環境を整備する。

4. 職員の挑戦と成長を支援する組織文化の醸成

自らの成長や目標達成に向けて失敗を恐れず試行錯誤する職員を後押しし、明るい雰囲気の中で互いを尊重しながら意見交換できる風土を醸成することで、職員の挑戦と内発的な成長を支援し、組織全体の活性化につなげる職場環境を整備する。

人材像及び求められる能力・姿勢は、単にスキルや知識を高めるだけではなく、行政と組織の枠にとらわれず、将来に目を向けた全体最適の視点に立ちながら多様な主体と協働し、DX推進や新しい価値を生み出せる力を持つ人材を育成することを意図する。

人材像



【未来志向】

将来都市像や組織の目標を俯瞰的に捉え、広い視野と先見力をもって、社会の変化を活かすことのできる人材

【自律】

地域の実情を深く理解し、主体的に課題解決に取り組む人材

【協働】

多様な関係者と連携し、組織を超えて協働を推進できる人材

【成長】

前向きな挑戦意欲や向上心を持ち、周囲と共に挑戦と成長を共創できる人材

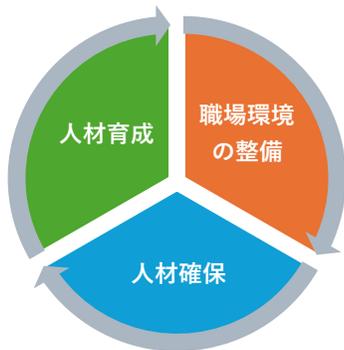
役職・職位に応じて特に求められる能力・姿勢

能力・姿勢の種類	主事～主査級	監督職（係長～副課長級）	管理職（課長～部長級）
★課題発見・企画立案	●	●	●
★組織マネジメント		●	●
★危機管理（リスクの特定、対応策）	●	●	●
専門知識・技術	●	●	●
★分析理解	●	●	●
デジタルリテラシー	●	●	●
★コミュニケーション	●	●	●
★折衝・調整	●	●	●
協調性	●	●	●
★リーダーシップ	●	●	●
★指導・育成		●	●
★自己成長意欲	●	●	
★変革・改善	●	●	●
★職務遂行	●	●	●
★市民的視野	●	●	●
★自己管理	●		
公務意識	●	●	●

●：その職階で養い、求められる能力・姿勢

★：人事評価における能力評価の対象項目（なお、●のうち、以下の項目は一部の階層のみ評価対象）
 管理・監督職のみ対象：リーダーシップ 一般職のみ対象：自己成長意欲、職務遂行

総合的に推進する3つの取組



西条市の目指す将来都市像の実現と職員がやりがいや成長実感をもって働ける環境の実現を目指す。

人材育成

(1) 多様な研修形式による人材育成

【自主研修】

「自己啓発研修」や「ワーキンググループ」などの自主研究グループの活用し、個々に応じた専門知識やデジタルスキルなど各種能力の向上を支援

【職場研修（OJT）】

OJTに関する内部研修の実施など、職員のサポート体制の強化

【職場外研修】

戦略的な内部研修、他自治体等と広域的に連携した研修、市町村アカデミー等の外部の研修機関の活用

【全職員が目指すDXの担い手育成】

育成段階の設定と研修や実践型プログラムを通じて課題設定力・協働力・デジタル活用力の向上を支援

(2) 人を育てる人事管理

【人事評価】

管理職に求められる評価能力や全職員の目標設定力の向上に向けた研修等を強化

【ジョブローテーション（人事異動）】

ジョブローテーションによる組織の活性化や、長期的な視点での人材育成や職員の適性の把握

人材確保

採用時に求める人材

「行動力」「協調性」「向上心」を持ち、“人がつどい、まちが輝く”西条市を市民と共に創造していただける人材

(1) 情報発信の強化

SNS等の活用やインターンシップ・職場見学等を強化し、公務の魅力発信に取り組む

(2) 採用方法の多様化（採用試験の工夫）

受験しやすい環境づくりとして、試験回数の検討やテストセンター方式、オンライン受験など需要に応じた環境づくりの推進

(3) 専門人材の確保・活用

外部の専門人材を任期付職員や非常勤職員として活用や近隣自治体と共同して確保を検討

職場環境の整備

(1) 働きやすい職場環境

【心理的安全性の向上】

誰もが質問したり、思いついたアイデアを率直に提案したりできる環境をつくり、職員や組織力の発揮を円滑化

【ワーク・ライフ・バランスの推進】

研修等を通じたタイムマネジメントやタスクマネジメント力の向上、仕事と家庭生活の両立する手段として、テレワークや時差出勤等の環境を整備

【健康管理・メンタルヘルス対策の強化】

「セルフケア」、「ラインケア」、「職場内の健康管理スタッフによるケア」、「庁外専門機関によるケア」の4つのケアを継続的かつ計画的に実施

(2) 学習的な職場環境

【組織内コミュニケーションの活性化】

部署や世代を越えた交流の機運の醸成、学習した知識、事例などナレッジの共有、組織内コミュニケーションの活性化を推進

【所属や組織の枠を超えた活動による学習の推進】

他部署を経験する機会や兼業規制の緩和による他組織等での活動を行える制度の推進